

# 취업모 일반족도에 영향을 미치는 요인 분석: 전일제와 시간제 비교

정 영 순\* · 어 윤 경\*\* · 임 유 진\*\*\*

## ◁ 요약 ▷

본 연구는 18세 이하의 자녀를 둔 배우자 있는 기혼여성 임금근로자를 전일제와 시간제로 구분하여, 일반족도에 영향을 미치는 경로구조가 두 집단에 동일한지, 경로계수가 두 집단 간 차이를 보이는지를 비교분석하였다. 복수모집단 동시분석 결과, 경로모형은 근무형태가 다른 두 집단에게 적합하나 경로계수는 두 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 실제로 직접효과를 보면, 본인소득, 사업장 규모, 남편 일지지, 일가정 대립은 두 집단의 일반족도에 공통적으로 영향을 미쳤으나 건강상태는 전일제 취업모의 일반족도에만 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 간접효과에서도, 가정일 대립은 공통적으로 두 집단의 일반족도에 간접적으로 영향을 미쳤으나, 건강상태는 전일제에게만, 미취학자녀와 본인소득은 시간제에게만 일반족도에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이러한 연구결과는 자녀를 둔 기혼여성 임금근로자의 일반족도를 향상시키기 위해서는 근무형태별로 차별화된 대책이 마련되는 것이 효과적임을 시사해주고 있다.

주제어: 일반족도, 일과 가정 갈등, 취업모, 전일제, 시간제

\* 이화여자대학교 사회복지전문대학원 교수, 주저자, 교신저자(yschung@ewha.ac.kr)

\*\* 이화여자대학교 사회복지전문대학원 조교수(eauh@ewha.ac.kr)

\*\*\* 이화여자대학교 사회복지전문대학원 박사과정(1009bluei@naver.com)

## 1. 문제제기

취업여성들의 심각한 고용문제로 이직율을 들고 있다. 여성 근로자 이직율이 10.3%로 높다는 것이 문제이지만, 더 심각한 문제는 이직시 비경제활동 상태로 이동하는 비율이 여성 이직자의 51.0%가 될 정도로 노동시장으로부터 이탈하는 비중이 크다는 것이다 (이병희·정재호, 2005). 특히 취업여성들 중 취업모들의 이직 문제가 더 부각되고 있는데, 이는 30대 여성이 육아를 이유로 비경제활동을 선택하는 비율이 2000년 49.6%에서 2009년 59.0%로 증가하는 통계(민무숙·오은진·이시균, 2010)에서 보여주듯이 이직으로 인한 취업모들의 경력단절이 더 심각해지기 때문이다.

취업모들의 이직으로 인한 경력단절을 예방하기 위해서는 직장을 그만 두려고 하기 전에 개입하는 것이 중요시되는데, 이직할 확률은 일반적으로 근로자들의 일만족도가 낮거나(Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000), 이직의사가 컸을 때 높아지는 것으로 (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978) 오랫동안 알려져 왔다. 취업모들은 자녀가 없는 여성 보다 직업만족도가 낮은 것으로 조사되었는데(O'Farrell & Harlan, 1982), 이는 자녀가 없는 근로여성 보다 취업모들의 일만족도를 향상시키는 전략이 더 중요함을 지적해주는 것이다. 일만족도를 향상시키는 전략을 모색하기 위해서는 취업모의 일만족도에 영향을 주는 요인에 대한 체계적인 분석이 선행되어야 할 것이다. 그러나 우리나라 취업모의 일만족도에 대한 연구는 거의 전무한 상황인데(김용희·제미경, 1987), 그나마 이러한 연구들은 전체 여성 근로자를 대상으로 이루어져, 전일제 또는 시간제 취업모들의 일만족도에 영향을 주는 요인들을 분석한 논문들은 거의 전무하다. 이같이 전일제와 시간제 취업모에 대한 연구가 부재한 상황에서는 전일제와 시간제 취업모의 일만족도 향상 전략은 전체 근로여성에 기초할 수밖에 없다.

여러 연구들(Eberhardt & Shani, 1984; Shockey & Mueller, 1994)에 의하면, 전일제와 시간제 근로자가 직업만족도 등에서 차이를 보이고 있기 때문에 두 집단을 동일 집단으로 보기 어렵다고 한다. 그러나 메타분석 연구결과(Thorsteinson, 2003)에서는 시간제 근로자와 전일제 근로자의 일만족도의 차이가 유의미하지 않는 것으로 나타났기 때문에, 전일제와 시간제 근로자가 다른 집단이라고 단정지을 수 없는 상황이다. 이러한 맥

락에서 보면, 다양한 근무형태의 취업모들의 이직을 효과적으로 예방하기 위해서는 전일제와 시간제로 구분하여 두 집단의 일만족도에 영향을 주는 요인을 비교분석해 보는 것이 필수적이다.

따라서 취업모들의 일만족도를 향상시키기 위한 전략을 모색하기 위해 본 연구에서는 만18세 이하의 자녀를 둔 배우자 있는 임금근로여성을 전일제와 시간제로 구분하여, 두 집단의 개인가족 특성 요인, 근로 특성 요인, 일과 가정 갈등 요인이 일만족도에 어떠한 경로로 영향을 미치는지를 비교분석하고자 한다. 특히 두 집단의 경로구조 동일성을 검증하고 두 집단 간 경로계수의 차이가 있는지 분석하여, 전일제와 시간제 근로자의 일만족도를 향상시키기 위한 방안이 동일 모델에 기반해야 하는지, 같은 개입 모델이 적용된다면 두 집단 간 개입초점도 동일해야 하는지를 논의하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 1) 일만족 개념 정의

Locke(1976)는 일만족(job satisfaction)을 “개인의 직무 또는 전반적인 직장생활을 평가하면서 느끼는 즐겁고 긍정적인 정서 상태”로 정의하였다. 일만족은 이직의 선행변수(Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978)인 이직의도를 일반적으로 예측하는 변인으로 오랫동안 알려져 왔다(Cotton & Tuttle, 1986; Iverson & Currivan, 2003). 이는 일만족이 낮으면 조직의 구성원이 이직할 의사가 높아져 나중에는 이직으로 이어질 확률이 높음을 의미하는 것이다.

이럴 경우 대체인력 확보를 위한 비용이 발생되기(Teel, 1983) 때문에 조직차원에서 조직구성원의 일만족은 중요한 주제가 되고 있다. 또한 여성의 노동시장 참여율이 과거에 비해 높아졌다고는 하나 아직 여성고용률이 높지 않기 때문에 여성인력을 확보해야 하는 저출산 고령화 사회에서 근로여성의 일만족은 주요한 관심사가 되고 있다. 특히 취업모들의 경력단절을 예방하기 위해 기혼 취업모들의 일만족도에 대한 관심이 최근

높아지고 있다. 왜냐하면 기혼 취업모의 경우 가정과 일에 대한 책임을 병행할 때, 일로부터 오는 낮은 일만족도는 자연스럽게 일을 그만두는 선택으로 이어질 확률이 자녀가 없는 여성 보다 높기 때문이다. 따라서 자녀를 둔 기혼여성이 노동시장에서 이탈하는 것을 방지하기 위해서 기혼 취업모의 일만족에 영향을 주는 요인들을 분석해보는 것은 매우 중요시된다.

## 2) 일만족에 영향을 미치는 변인들의 선행연구

일만족도를 분석하는 많은 연구에서 개인가족 요인(조희금, 1999; 홍성희, 2000)과 근로 특성 요인(방하남, 2000; 정영금, 2006; 최성일·유계숙, 2007)이 일만족도에 유의미한 영향을 주는 것으로 보고되었다. 개인가족 요인 중 각 개인의 내재된 특성으로 이해되는 개인적 요소인 성역할 태도와 건강을 일만족도에 영향을 미치는 변인으로 생각할 수 있다. 성역할 태도는 “남자와 여자의 일을 직장에서의 일과 가정에서의 일로 구분하는 성별 역할의 분리에 대한 주관적인 지지 정도”(Eckes & Trautner, 2000)로, 전통적인 태도는 어머니와 아내의 역할과 가사활동을 중시하는 반면에, 전통적이지 않은 태도는 가족에 대한 책임을 중요시하는 만큼 개인의 잠재력을 키우고 개인의 성취를 위한 노력도 중시하는 것이다(성정현, 1999). 이같이 기혼여성의 성역할에 대한 태도가 자신 일과 가정을 이끌어나가는 데 큰 작용을 하기에 일만족도에 영향을 줄 것이라 생각되는데, 비전통적인 성역할 태도가 실제 일만족도를 높이는 것으로 알려졌다(김주현·문영주, 2010). 성역할 태도와 더불어, 건강이 좋지 않으면 일만족도에 부정적인 영향을 줄 것이라 추론되는데, 이는 일의 성취도가 떨어지면 일로부터 느끼는 만족도가 낮아진다는 연구결과(Siegel & Bowen, 1971)에 근거한 것이다. 실제로 건강이 좋지 않으면 일만족도는 낮은 것으로 알려졌다(김용희·제미경, 1987), 국외 선행연구(Andrisani, 1978)에서 건강의 제약이 일만족과 직접적인 연관이 없는 것으로 나타나, 건강과 일만족도 관계에 대한 일관된 결과가 보고되지 않았다.

기혼 취업여성의 경우 결혼으로 인해서 형성되는 가족이라는 환경이 일만족도와 관계에서 중시되는데, 일만족에 영향을 주는 가족 요소로 부인의 일에 대한 남편의 지지

정도와 미취학자녀 여부가 주요한 변인으로 포함될 수 있다. 부인의 일에 대한 남편의 지지와 일만족도와의 관계를 검토한 연구(Bures et al., 1996)에 의하면, 남편의 지지는 아내의 높은 일만족과 관련이 있는 것으로 나타났다. 이는 아내가 일하는 것에 대해 남편이 정서적으로 지지한다면 취업여성들의 일에 대한 걱정이 떨어져 일만족이 높아지는 것을 의미한다. 또한 미취학자녀가 남성보다 여성의 일만족도에 부정적인 영향을 주는 것으로 조사되었는데(Hodson, 1989), 여성에 대한 연구결과(Quinn, Staines, & McCullough, 1974)에서도 6세 미만의 자녀가 여성의 일만족도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 미취학자녀가 있을 때 어린 자녀를 돌볼 사람을 못 찾거나, 갑작스럽게 아프거나, 자녀의 안전이 염려되는 이유 등으로 근로여성들이 일에 몰두하기 어렵기 때문에 일만족에 부정적인 영향을 미칠 것으로 짐작된다.

일과 직접적으로 관련이 있는 근로 특성 요인이 일만족도와 관련이 있는 것으로 조사되는데, 본인소득, 직종, 사업장 규모가 주요한 변인으로 포함될 수 있다. 선행연구에서 소득은 일만족도와 일관된 관계를 보였는데, 소득이 높으면 일에 대한 보상이 커져 일만족도가 높은 것으로 알려졌다(김혜연 외, 1999; 조희금, 1999; 임중경·고선강, 2010). 한편, 직종과 일만족도의 관계를 고찰한 선행연구에서는 직종 구분에 따라 다양한 결과를 보여 단순 비교가 어렵다. 예컨대, 사무직과 공무원인 취업모와 그 외의 직종에 종사하는 취업모로 구분한 연구에서(임중경·고선강, 2010) 직종은 일만족도에 유의미한 영향을 주지 않은 것으로 나타났다. 그러나 단순 노무직에서 전문직으로 갈수록 일만족도가 높아지는 관계도 조사되었고(문경실, 1994), 사무직 기혼 취업 여성이 생산직보다 높은 일만족도를 보이는 것으로 밝혀지기도 하였다(조희금, 1999). 사업장 규모는 일만족도에 영향을 주는 것으로 알려졌는데, 기업의 규모가 클수록 직업만족도가 높았고(방하남, 2000), 근로자 수가 100인 이상인 경우에 직업만족도가 높은 것으로 조사되었다(정영금, 2006). 하지만 근로자 수와 직업만족도 간의 유의미한 관계를 밝히지 못한 연구도 있다(임중경·고선강, 2010). 비록 일관된 결과를 보이지는 않았지만, 일자리 규모가 크면 보다 다양한 근로자의 욕구와 필요를 충족시키기 위해서 고용주의 노력이 따를 것으로 예상할 수 있기에 일만족도가 높을 것이라 추론해볼 수 있다.

이러한 요인들과 더불어, 일과 가정 갈등이 일만족도에 영향을 주는 주요 요인으로 조사되고 있다(최수찬 외, 2006; Bruck, Allen, & Spector, 2002; Martins, Eddleston, &

Veiga, 2002). 일과 가정의 갈등은 “역할 간 갈등의 한 형태로, 일과 가정 영역으로부터 발생하는 역할 압력의 상호 양립이 여러 측면에서 불가능한 것”으로 정의된다(Greenhaus & Beutell, 1985). 기혼 취업여성의 경우 시간과 자원의 제약 속에서 일과 가정에서의 역할을 감당하다 보면, 두 역할 간 갈등이 심화되어 자신의 역할로부터 오는 만족감과 삶에 대한 전반적인 만족도가 낮아지는 것으로 보고되었다(Kossek & Ozeki, 1998). 이러한 맥락에서 보면, 일과 가정 영역에서 발생하는 갈등은 기혼 취업여성의 일만족도 연구에서 필수적으로 포함되어야 할 주요 요인이다.

일과 가정의 갈등은 대립의 방향에 따라 두 가지로 구분되는데, 직장의 일이 가정 영역에서의 역할 수행에 부정적 영향을 주는 방향으로 작용하는 ‘일가정 대립(work interfering with family)’과 그 반대 방향으로 가정에서의 역할이 직장에서 업무를 보는데 부정적인 영향을 주게 되는 ‘가정일 대립(family interfering with work)’으로 나뉘어진다. 선행연구들(최수찬 외, 2006; Allen et al., 2000)에 의하면 여성에 있어서 가정일 대립이 커질수록 일만족도가 낮아지는 것으로 조사되었다. 또한 일가정 대립도 일만족도를 낮추는 것으로 보고되었다(Martins, Eddleston, & Veiga, 2002). Kossek와 Ozeki(1998)의 일과 가정 대립과 일만족도 관계에 대한 메타분석(meta-analysis)<sup>1)</sup>에서, 가정일 대립 보다 일가정 대립이 일만족도에 더 큰 부정적인 영향을 주는 것을 밝혔다. 이러한 결과를 바탕으로 그들은 일과 가정 대립의 방향을 구분하지 않은 통합연구를 지양해야 한다고 주장하였다. 이러한 주장은 가정일 대립과 일가정 대립이 독립적으로 일만족도에 영향을 미치고 있음을 의미하는 것이다. 가정생활이 직장의 일에 부정적인 영향을 준다고 느낄 때 직장의 일이 다시 가정생활에 부정적인 영향을 준다고 생각하게 만들어, 일에 대한 만족도를 낮출 것으로 추론된다.

일과 가정 갈등에 개인가족 특성 요인과 근로 특성 요인들이 영향을 주는 것으로 알려졌다. 일과 가정 대립의 방향을 나누지 않고 통합하여 일만족도와의 관계를 검토한 연구(김주현·문영주, 2010)에서 비전통적인 성역할 태도가 일과 가정의 대립을 줄이는 것으로 밝혀졌다. 이 연구는 일과 가정의 갈등 방향을 구분하지 않았지만, 이 연구에 기반해 전통적인 성역할 태도가 일가정 대립은 물론 가정일 대립에 부정적인 영향

<sup>1)</sup> 메타분석은 특정 주제에 관한 여러 실증 연구결과의 효과크기 등을 통계적인 절차를 통해 검토하는 분석방법이다(Greenland & O'Rourke, 2008).

을 줄 것으로 예측해볼 수 있다. 맞벌이 여성의 건강이 좋지 않을 경우 일과 가정의 양립 갈등을 겪는 것으로 조사되었다(송다영·장수정·김은지, 2010). 이 연구를 통해 건강이 좋지 않으면 일과 가정 영역에서의 역할 수행이 모두 부담스러울 것으로 추측되기에, 건강이 일가정 대립과 가정일 대립 모두에 부정적인 영향을 줄 것이라 짐작해볼 수 있다.

부인이 일을 하는 것에 대한 남편의 지지는 한 선행연구(Grzywacz & Marks, 2000)에서 가정일 대립을 낮추어 주나, 일가정 대립에는 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 보고되었다. 그러나 다른 선행연구(Wadsworth & Owens, 2007)에서 남편의 지지와 일과 가정 갈등의 양방향과의 관계를 조사하였는데, 어떠한 유의미한 관계도 밝히지 못했다. 미취학자녀가 있을 경우 일이 가정에 미치는 부정적인 영향이 심화되는 것으로 밝혀진 연구 결과도 있고(류임량, 2009), 가정이 일에 미치는 부정적인 영향이 커진다고 밝혀진 연구도 있었으며(Grzywacz & Marks, 2000) 일과 가정 관계의 어떤 방향에도 유의미한 영향을 주지 않는 것으로 밝혀진 결과도 있다(이윤석, 2010). 미취학자녀는 많은 돌봄을 필요로 하기 때문에 미취학 자녀가 있는 것은 기혼 여성이 일을 하는데 대립을 일으킬 수 있는 요인으로 여겨진다. 또한 일을 하면 미취학자녀를 직접 돌 볼 수 없기 때문에 가정일 대립 인식에도 영향을 줄 것으로 보인다.

근로 특성 요인과 일과 가정의 대립 관계를 보면, 우선 기혼 취업여성의 소득이 많을수록 일이 가정에 미치는 부정적 영향이 높아지는 것으로 조사되었고(류임량, 2009), 일과 가정 관계의 어느 방향에도 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 보고되기도 하였다(이윤석, 2010). 그럼에도 높은 소득은 일에 대한 높은 보상을 의미하는 것이기에, 일에서부터 오는 보상이 클 경우 일가정 대립과 가정일 대립 모두가 줄어들 것으로 예상된다. 기혼 취업 여성의 직종도 일과 가정 대립에 영향을 줄 수 있을 것으로 보이는데, 일반적으로 전문직 또는 사무직은 생산직보다 고용안정도 높고 수입도 높기에 일과 가정 대립의 양방향에 있어서 부정적인 영향이 감소될 것으로 추론해볼 수 있다. 사업장 규모가 클수록 다양한 복리후생제도가 도입될 확률이 높아진다는 연구결과(조상미·박은주, 2011)에 의하면 근로자 수가 많은 사업장에서는 많은 근로자의 욕구를 충족시키기 위해서 노력할 가능성이 크므로, 일가정 대립이 상대적으로 적을 것이라 예측되나 가정일 대립에는 영향을 미치지 않을 것으로 추론된다.

이상의 선행연구 검토를 통해, 외생변인인 개인가족 요인으로 성역할 태도, 건강, 남편의 일에 대한 지지, 미취학자녀 유무, 그리고 근로 특성 요인으로 본인소득, 직종, 사업장 규모가 일만족도에 직접적인 영향을 줄 것으로 가정된다. 또한 선행연구에 의하면 일과 가정 갈등 요인 중 일가정 대립과 가정일 대립이 독립적으로 일만족도에 영향을 미치는 것으로 가정되며, 인과과정 상 가정일 대립은 일가정 대립에 영향을 미쳐 간접적으로 영향을 줄 것으로 추론된다. 또한 외생변인들도 가정일 대립과 일가정 대립에 영향을 미쳐 일만족에 간접적인 영향을 주는 것으로 추론되나, 사업장 규모는 가정일 대립에 직접적으로 영향을 미치지 않을 것으로 추론된다.

### 3) 시간제와 전일제 취업모의 차이

일만족에 관한 국내 선행연구들은 전체 근로자들을 대상으로 삼았기 때문에 전일제와 시간제 근로자의 일만족도를 충분히 이해할 만큼 연구가 이루어지지 않았다. 국내 기혼 여성 근로자 중 전일제와 시간제 근로자 사이에 일만족과 관련하여 어떠한 차이나 유사점이 있는지 충분히 밝혀진 바는 없으나, 한 연구(Logan, O'Reilly, & Roberts, 1973)에서 시간제 근로자는 전일제 근로자가 직장에서 누리는 보상(급여, 지위 등)을 자신에게 주어진 보상과 비교하게 될 것이라고 준거기준(frame of reference) 개념에 입각하여 해석하였다. 이러한 맥락에서 보면 두 근로 유형이 느끼는 일만족에 차이가 있을 것이라 예상할 수 있으나, 실제 일만족도에 대한 국외 연구들에서는 예상과 달리 일관된 결과를 보이지 않았다. 시간제 근로자의 일만족도는 전일제 근로자 보다 낮은 것으로 조사되었고(Shockey & Mueller, 1994), 전일제 근로자보다 높은 것으로도 보고되었다(Eberhardt & Shani, 1984). 국외연구들을 메타분석한 연구(Thorsteinson, 2003)에서는 시간제 근로자와 전일제 근로자의 일만족도의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.



또한 전일제와 시간제 근로자는 근로유형에 따라 일에 대한 심리가 다르다고 주장 되는데(Miller & Terborg, 1979), 이는 전일제 근로자와는 달리 시간제 근로자는 근로시간이 짧고, 시간적으로 일 이외의 영역에도 몰두해 있기 때문에 일만족 저해요인과 촉진요인의 영향 방향은 같더라도 영향 크기가 다를 수 있을 것으로 짐작된다. 예를 들어, 하루의 대부분을 직장에서 보내며 일 중심의 생활을 하는 전일제 근로자의 경우 일이 가지는 의미가 크므로, 일가정 대립이 생길 때 일만족도에 더 큰 영향(충격)이 작용할 것으로 여겨진다. 실제로 시간제 근무는 낮은 수준의 일가정 대립과 연관이 있는 것으로 알려졌다(Grzywacz & Marks, 2000; Higgins, Duxbury, & Johnson, 2000).

일만족도에 영향을 주는 다른 요인들에 대한 집단 차이 관련 예측은 선행연구의 부재로 어렵다. 앞의 논의에 의하면 개인가족 및 근로 특성 요인과 일과 가정 갈등 요인이 전일제와 시간제 취업모의 일만족도에 영향을 주는 경로구조 또는 경로계수가 다를 것으로 추측해볼 수 있다. 그럼에도 시간제와 전일제 근로자에 대한 국외 연구결과들의 불일치와 연구 부재로 인해 시간제와 전일제 취업모가 본질적으로 다른 집단이라고 단정지를 충분한 근거가 없기에, 본 연구에서는 동일 모형을 적용할 수 있는지 확인한 후 차이점과 유사점을 탐색하겠다.

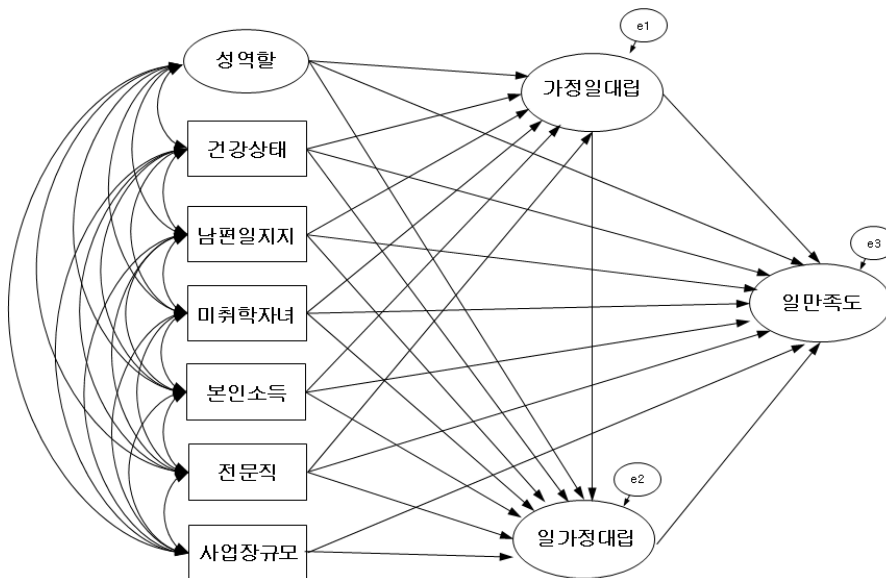
위에서 논의한대로, 전일제와 시간제 취업모들의 일만족도에 영향을 주는 개인가족 요인, 근로 특성 요인, 일과 가정 갈등 요인의 경로구조가 동일한지, 다른지를 확인해볼 필요가 있다. 두 집단의 경로구조가 같은 경우, 경로계수가 동일한지, 다른지를 또한 확인해볼 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 실제로 전일제와 시간제 취업모들의 일만족도 영향요인 경로구조의 차이가 있는지 분석해보고, 경로계수의 차이도 있는지 분석해보고자 한다. 이를 바탕으로 시간제와 전일제 취업모의 일만족을 높이기 위한 전략의 유사성과 차별성에 대해 논의하고자 한다.

### 3. 연구방법

#### 1) 연구모형

상기 선행연구에 기초하여, 본 연구에서는 최종 종속변인인 일만족에 이르는 순차적인 인과과정을 분석하기 위해 개인가족 특성 요인인 성역할 태도, 건강상태, 남편 일지지, 미취학자녀와 근로 특성 요인인 본인소득, 전문직 여부, 사업장 규모를 외생변인으로 두고, 가정일 대립과 일가정 대립을 내생변인으로 하여 [그림 1]과 같은 연구 모형을 디자인하였다.

[그림 1] 연구모형



본 모형에서는 외생변인인 성역할 태도, 건강상태, 남편 일지지, 미취학자녀, 본인 소득, 전문직 여부, 사업장 규모, 그리고 내생변인인 일가정 대립, 가정일 대립이 일만족 도에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 구조화하였다. 가정일 대립과 관계없는 것으로

간주된 사업장 규모를 제외한 모든 외생변인들은 동시에 가정일 대립과 일가정 대립에 영향을 미쳐 간접적으로도 일만족도에 영향을 미치는 것으로 구조화하였다. 또한 내생변인인 가정일 대립도 일가정 대립에 영향을 미쳐 간접적으로 일만족도에 영향을 미치는 것으로 구조화하였다.

## 2) 연구대상 및 자료수집

본 연구는 만18세 이하의 자녀를 둔 배우자 있는 기혼여성 임금근로자를 분석대상으로 한다. 본 연구를 위해 만 19세에서 만 64세 이하의 여성가구원을 대상으로 가구, 개인, 일자리에 대한 내용을 조사한 「여성가족패널」의 2007년도 1차년도 자료를 사용하였다. 「여성가족패널」은 2005년 「인구주택총조사」의 일반조사가구를 확률비례계통추출방식에 의해 최종적으로 추출된 1,700개의 조사구 내에 거주하는 가구를 조사대상가구로 선정하여 여성가구원 9,997명(총 9,068가구)을 조사대상으로 하였다.

이 자료에서 분석대상을 추출하기 위해 설문에 응답한 9,997명 중 근로여성인 4,285명을 추출하고 근로여성 중 임금근로자인 1,996명을 추출하였으며, 그중에서 기혼여성 1,460명을 선정하였다. 기혼 임금근로여성 중 남편과 현재 함께 거주하는 1,196명만을 추출하고, 배우자 있는 기혼 임금근로여성 중 다시 마지막 자녀가 미취학, 학령기 아동과 재수생 등 만 18세 이하인 833명을 추출하여 분석대상으로 하였다. 이 분석대상에서 자녀와 동거하지 않는 28명과 응답이 불성실한 51명을 제외한 754명을 최종 분석대상으로 삼았다.

## 3) 측정도구

본 연구의 종속변수는 일만족도로 현재하고 있는 일에 대한 주관적인 인식을 말한다. 분석에는 「여성가족패널」에서 일만족도 요인으로 제시한 ‘임금 또는 소득’, ‘고용의 안정성’, ‘일의 내용’, ‘근로환경’, ‘근로시간’, ‘발전가능성’, ‘직장 내 인간관계’, ‘복리후생’에

대한 8개의 일반족도 문항과 1개의 '전반적인 만족도' 문항을 포함한 9개 문항 모두를 일반족도 측정에 사용하였다. 일반족도의 척도는 '매우 불만족'에서 '매우 만족'까지의 5점 리커트 척도로 구성되어 총점은 45점인데 높을수록 일반족도가 높아지는 것으로 해석된다.

개인가족 특성 요인 중 성역할 태도는 가족 내 성역할에 대한 주관적 인식으로, 「여성가족패널」에서 제시한 6개 문항 중 직장생활과 관련된 문항인 3개 문항만을 사용하였다. 성역할 척도는 '매우 그렇다'에서 '전혀 그렇지 않다'까지의 5점 리커트 척도로 총 12점 만점인데, 점수가 높을수록 비전통적으로 인식하는 것으로 해석된다. 건강상태는 신체적 건강상태에 대해 주관적으로 응답한 건강이 '아주 나쁘다'에서 '아주 건강하다'까지의 5점 리커트 척도로, 점수가 높을수록 건강상태가 좋은 것을 의미한다. 남편 일지지는 본인의 일에 대한 남편의 의견으로 '매우 반대'에서 '매우 찬성'까지 5점 리커트 척도로, 점수가 높을수록 남편이 일에 대해 많이 지지해주는 것을 의미한다. 미취학자녀는 마지막 자녀의 연령을 기준으로 만6세 이하일 경우 '있음', 만7세 이상 만18세 이하일 경우 '없음'으로 범주화하고, '없음'을 기준변수로 하였다.

근로 특성 요인 중 본인소득은 연말 성과급과 보너스를 포함한 한 달 평균급여이며 세금을 공제하기 전 소득인데, 본인소득 변수는 로그 값으로 전환하였다. 전문직종은 '전문직'과 '전문직 아님'으로 범주화하고, '전문직 아님'을 기준변수로 하였다. 사업장 규모는 직장의 직원 수를 5인 미만, 5-10인 미만, 10-30인 미만, 30-100인 미만, 100-300인 미만, 300-1000인 미만, 1000인 이상의 서열변수(ordinal variable)로 사용하였다.

일과 가정의 갈등 요인 중 가정일 대립은 「여성가족패널」에서 제시된 5개 문항 중 내용 상 가정일 대립을 잘 대변하는 '자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다', '집안일이 많아서 직장 일을 할 때도 힘들 때가 많다'의 2개 문항을 하위 측정변인으로 구성하였다. 일가정 대립은 패널자료에서 제시된 5개 문항 중 일가정 대립을 잘 대변하는 '일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다', '일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다'의 2개 문항을 하위 측정변인으로 구성하였다. 가정일 대립과 일가정 대립은 모두 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지의 4점 리커트 척도로 점수가 높을수록 대립이 큰 것으로 해석된다. 가정일 대립과 일가정 대립의 총점은 각각 8점이다.

#### 4) 분석방법

일만족도에 영향을 미치는 변인들 간의 구조적인 인과관계를 알기 위해 AMOS(Version 18.0)를 사용하였다. 먼저 연구모형이 시간제 취업모와 전일제 취업모에게 적합한지를 분석하기 위해 단일모집단 분석을 하였다. 연구모형의 적합도는 절대적합지수인  $\chi^2$  통계량, 증분적합지수인 NFI, TLI, CFI, RMSEA에 의해 판단하였다. 절대적합지수인  $\chi^2$ 값이 작고 확률값이 크면 모형적합도가 좋은 것으로, NFI, TLI, CFI는 .90 이상이면 수용할 만큼 적합도가 있는 것으로 판단하였으며, RMSEA는 .05-.08 이하일 때 양호하게 적합도가 있는 것으로 판단하였다(Bagozzi & Dholakia, 2002).

다시 두 집단 간 경로구조의 동일성이 있는지를 교차적으로 검증하기 위해 복수모집단 동시분석을 하였다. 경로계수에 동일화 제약을 한 구조동일성 모형을 통해 전일제와 시간제 집단 간 경로구조의 동일성을 분석하였는데, 단일모집단 분석과 같이 모형 적합도 지수값이 좋게 나오면 구조동일성이 있는 것으로 판단하였다(Kemppainen et al., 2008). 또한 두 집단의 경로계수에 유의미하게 차이가 있는지 알아보기 위해, 경로계수가 동일하다는 제약을 한 구조동일성 모형의  $\chi^2$ 값에서 측정동일성 모형의  $\chi^2$ 값을 뺀 차이를 분석하였다(Kemppainen et al., 2008). 본 연구에서는  $\chi^2$ 값의 차이가 커서 확률값이 .05 이하이면 두 집단 샘플의 경로계수가 같다는 전제는 기각되는 것으로 하였다.

### 4. 연구결과

#### 1) 전일제와 시간제 취업모의 특성 비교

본 연구 대상인 마지막 자녀가 18세 이하이면서 배우자 있는 취업모는 754명으로 조사되었다. 이들을 근무형태별로 보면 전일제 76.9%(580명), 시간제 23.1%(174명)로 자녀를 둔 여성들이 시간제 근무를 많이 할 것이라고 예상했던 것 보다는 많지 않은 것으로

밝혀졌다. 이 비율은 전체 여성근로자 중 시간제 근로자가 16.5%(김유선, 2012)인 것에 비해 약간 많은 것으로 나타났다. 취업모의 일만족도는 45점 만점에 전일제 30.0, 시간제 26.9로 전일제 취업모의 일만족도가 시간제보다 유의미하게 높은 것으로 나타나, 전일제 취업모의 일만족도가 높다는 기존 연구결과(Shockey & Mueller, 1994)를 지지해주었다.

[표 1] 전일제와 시간제 취업모의 특성 비교

변 수		전체(754명) 평균(SD)	전일제(580명) 평균(SD)	시간제(174명) 평균(SD)	t/ $\chi^2$
일만족도		29.3(6.83)	30.0(6.71)	26.9(6.69)	5.400***
개인가족 특성 요인	성역할	8.5(1.52)	8.6(1.48)	8.3(1.63)	1.574
	건강상태	4.0(0.77)	4.0(0.75)	3.9(0.83)	1.185
	남편 일지지	4.0(0.79)	4.1(0.76)	3.8(0.86)	3.611***
	미취학자녀 있음(%)	39.0	39.1	38.5	0.022
근로 특성 요인	본인소득(월, 만원)	139.7(93.74)	159.7(94.78)	73.1(48.78)	16.036***
	전문직(%)	30.4	33.6	19.5	12.548***
	사업장 규모	3.0(1.66)	3.2(1.67)	2.5(1.54)	4.857***
	5인 미만(%)	27.5	23.8	39.7	
	5~10인 미만	11.8	11.9	11.5	
	10~30인 미만	20.0	19.0	23.6	
	30~100인 미만	25.5	28.3	16.1	
100인 이상	15.2	17.1	9.1		
일과 가정 갈등 요인	일가정 대립	4.6(1.43)	4.7(1.42)	4.2(1.38)	4.715***
	가정일 대립	5.2(1.45)	5.3(1.40)	4.8(1.55)	4.045***

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

개인가족 특성 변인 중 집단 간 차이를 보이지 않은 가족 내 성역할 인식은 12점 만점에 8.5로 비전통적인 편이고 건강상태는 대체적으로 양호하고 미취학자녀가 있는 경우가 약 40% 정도 되었다. 이 변수들과 달리 일에 대한 남편 일지지는 높은 편으로, 전일제 취업모가 시간제 취업모보다 남편으로부터 일에 대한 지지를 더 받는 것으로 인식하였다.

개인가족 특성 요인과 달리, 모든 근로 특성 변인들은 집단 간 차이를 보였다. 먼저 본인 평균 월소득은 전일제 159.7만원, 시간제 73.1만원으로 시간제 취업모의 월소득이 전일제의 반 정도도 안 되는 것으로 나타났다.<sup>2)</sup> 전문직 비율도 전일제 33.6%, 시간제 19.5%로 전일제 근로자의 전문직 비율이 훨씬 더 높은 것으로 나타났다. 30인 미만의 영세사업장에서 일하는 비율도 전일제 54.7%, 시간제 74.8%로 시간제가 전일제 보다 영세사업장에서 더 많이 종사하는 것으로 나타났다.

집단 간 차이가 있을 것으로 보는 일과 가정 갈등 요인인 일가정 대립은 전일제 4.7, 시간제 4.2로 전일제가 시간제 보다 높았고, 가정일 대립도 전일제 5.3, 시간제 4.8로 역시 전일제가 시간제 보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 예상했던 대로 시간제 근로자가 전일제 보다 일이 가정에 영향을 덜 미치고 가정생활이 일에도 영향을 덜 미친다고 인식하고 있음을 확인해주었다.

## 2) 전일제 취업모와 시간제 취업모의 경로모형 적합도 분석

시간제와 전일제 취업모 집단의 일반족도에 영향을 미치는 외생변인들과 내생변인들의 관계가 인과적인지 알아보기 위해 이론적 배경에 기반한 연구모형을 분석하였다. 구조모형 분석의 전제가 되는 다중공선성과 다변량 정규성을 살펴보면, 분산팽창계수(VIF)가 모두 10 이하로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났고, 다변량 정규성을 검토하기 위한 첨도는 -.555~.546, 왜도는 -.681~.512이므로 모든 변인의 분포가 정규성을 크게 벗어나지 않았다. 이렇게 모형분석의 전제조건을 충족하였기에 본 연구모형의 적합도를 분석하였더니, 전일제와 시간제 모두  $\chi^2$  값은 크고 확률값은 작지만<sup>3)</sup> NFI, TLI, CFI 지수는 .90을 넘는 수준이고 RMSEA 지수도  $p < .05$  보다 작아, 두 집단의 모형 적합도가 양호한 것으로 확인되었다.

2) 월평균 소득을 월 총 근무시간(주당 근무시간 × 4주)으로 나누었을 때 시간당 임금이 전일제 9,452원, 시간제 6,278원으로 전일제와 시간제 임금의 확연한 차이를 발견할 수 있었다.

3) 카이제곱 값의 경우 표본 크기에 민감하여 통계적 검증력이 미비한 경향이 있기에(배병렬, 2009), TLI, CFI, RMSEA와 같은 다른 적합도 지수를 함께 고려하는 경향이 있다.

[표 2] 기본 연구모형의 적합도

기본모형	$\chi^2$	df	p값	NFI	TLI	CFI	RMSEA
전체	115.527	52	.000	.964	.959	.980	.040
전일제	93.801	52	.000	.962	.964	.982	.037
시간제	65.524	52	.099	.912	.957	.979	.039

그러나 이론적 검토에 기초한 초기 모형의 많은 몇몇 경로들이 유의미하지 않은 것으로 나타나, 모형의 간명도를 높이기 위해 두 집단 모두에게 유의미하지 않은 경로들을 모두 제거하여 [그림 2]와 같은 간결한 모형으로 수정하였다. 수정모형에서는 다른 변인들과 유의미한 관계를 전혀 갖지 않은 ‘성역할’, ‘전문직’ 변수가 제거되었고, 가정일 대립은 일만족도에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 구조화되었다. 또한 외생변인인 건강상태, 남편 일지지, 본인소득, 사업장 규모는 가정일 대립에만 영향을 미치고, 미취학자녀는 가정일 대립과 일가정 대립에 영향을 미치는 것으로 구조화되었다.

수정모형의 적합도는 [표 3]에서 보는 바와 같이 두 집단 모두  $\chi^2$  값은 큰 편이고 확률값은 작지만 NFI, TLI, CFI 지수는 .90을 넘는 수준이고 RMSEA 지수는  $p < .05$  보다 작아 초기 모형과 비슷하게 수정모형의 적합도가 양호한 것으로 확인되었다. 이는 수정모형이 초기모형에 비해 자료를 설명하는 정도가 나빠지지 않았음을 의미하기에, 본 연구에서는 간결성의 원칙에 의해 수정모형을 최종 분석대상으로 채택하였다.

[표 3] 수정모형의 단일모집단 및 복수모집단 분석

수정 모형		$\chi^2$	df	p값	NFI	TLI	CFI	RMSEA
단일 모집단 분석	전체	62.410	27	.000	.978	.974	.987	.042
	전일제	46.147	27	.012	.978	.981	.991	.035
	시간제	36.091	27	.113	.943	.968	.984	.044
복수 모집단 분석	기저모형(I)	82.307	54	.008	.970	.978	.989	.026
	측정동일성모형(II)	87.540	57	.006	.968	.978	.989	.027
	II - I	5.233	3	.155				
	구조동일성모형(III)	130.984	75	.000	.953	.969	.979	.032
	III - II	43.444	18	.001				



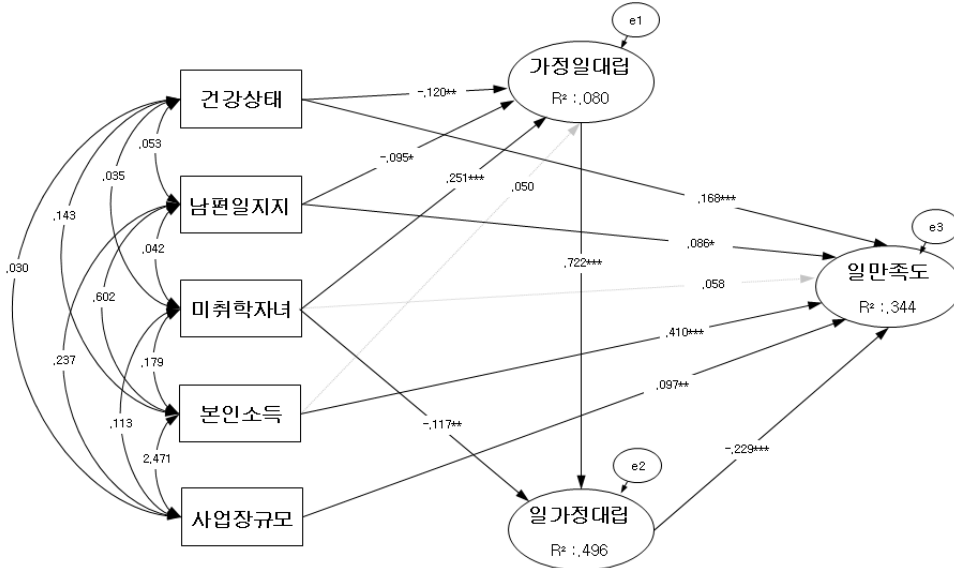
시간제와 전일제 집단에 동일한 연구모형을 적용하는 것이 타당한지 교차적으로 검증하기 위해 복수모집단 동시분석을 실시하였다. 두 집단의 구조모형동일성을 검증하기 앞서 전제조건인 측정동일성을 검증한 결과, 시간제 집단과 전일제 집단의 기저모형과 측정동일성 모형 간의 카이제곱 통계량의 차이는  $\chi^2=5.233$ 이며, 자유도(df)의 차이는 3이고 확률값은  $p<.05$  수준에서 유의미하지 않아 두 집단의 측정동일성이 확보되었다. 이같이 구조동일성 검증을 위한 전제조건이 충족되어, [표 3]의 요인계수에 대해 동일화 제약을 한 모델 III의 모형 적합도 분석 결과,  $\chi^2$  값은 130.984로 크고 확률값은 작지만 NFI, TLI, CFI 지수 모두 .95을 넘는 수준이고 RMSEA 지수는  $p<.05$  보다 유의미하게 작아 경로구조의 동일성이 성립되었다. 이로써 전일제 취업모와 시간제 취업모 집단 모두에게 본 연구에서 설정한 동일한 연구모형이 적용될 수 있다는 단일모집단 분석결과를 교차적으로 검증해주었다.

이같이 동일한 경로구조를 가진 두 집단의 경로계수에서도 통계적으로 유의미한 차이가 있는지 알아보기 위해 구조동일성 모형에서 측정동일성 모형의  $\chi^2$  값을 뺀 차이를 분석한 결과,  $\chi^2=43.444(df=18)$ 로  $\chi^2$  값 차이가 큰 편이고 확률값은  $p<.01$  보다 작아 두 집단 샘플의 경로계수가 같다는 것이 기각되었다. 이로써 전일제 취업모와 시간제 취업모 집단의 경로계수가 유의미한 차이를 보이는 것을 확인해주었다.

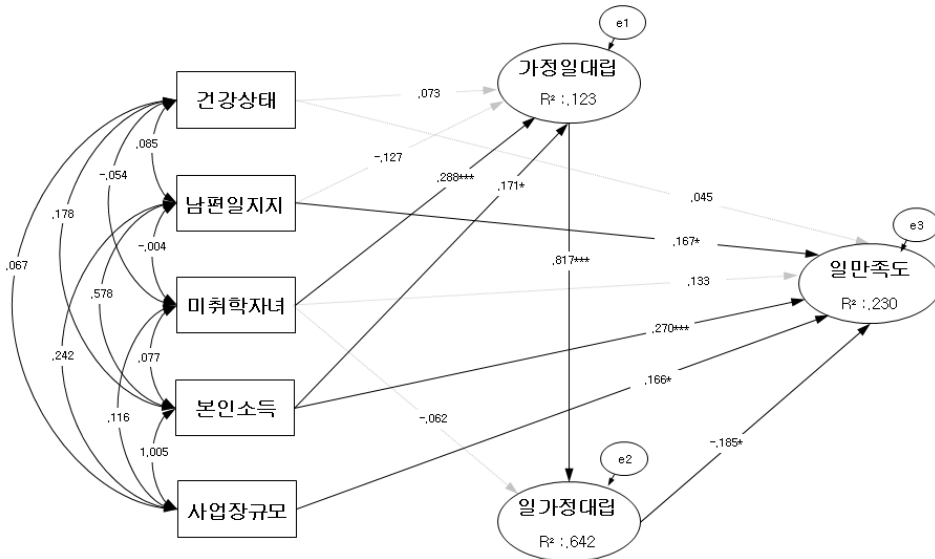
이를 뒷받침하듯, 선행변인들에 의한 설명력이 아래 [그림 2]에서 보는 바와 같이 집단 간 차이를 보였다. 가정일 대립에 영향을 미치는 변인들이 적어 설명력은 크지 않았지만 전일제 8.0%, 시간제 12.3%로 시간제의 설명력이 전일제 보다 좋은 편으로 나타났다. 가정일 대립의 영향으로 일가정 대립에 대한 설명력은 상당히 높아져 전일제 49.6%, 시간제 64.2%인데, 역시 시간제의 설명력이 전일제 보다 좋은 것으로 나타났다. 그러나 일반족도에 대한 선행변인의 설명력은 전일제 34.4%, 시간제 23.0%로, 일가정 대립과 반대로 전일제의 설명력이 시간제보다 훨씬 좋은 것으로 밝혀졌다. 이러한 두 집단 간 설명력의 차이를 가져오는 전일제와 시간제 집단의 경로계수 차이는 다음에서 논의하겠다.

[그림 2] 전일제와 시간제 취업모의 구조모형

<전일제>



<시간제>



### 3) 전일제 취업모의 경로계수 분석

[표 4]에서 전일제 취업모의 직접효과를 보면, 개인가족 특성 중 미취학자녀의 직접효과는 유의미하지 않았지만 다른 변수들의 직접효과는 유의미한 것으로 나타났다. 건강상태의 영향력은  $\beta = .168(p < .001)$ 으로 건강상태가 좋을수록 일만족도를 높이는 세 번째 예측 변인이었으나 남편 일지지의 직접적 영향력은  $\beta = .086(p < .05)$ 로 작아 일만족도를 높이는 다섯 번째 예측변인으로 밝혀졌다. 근로 특성 요인의 영향력은 개인가족 요인 보다 커져, 본인소득의 영향력이  $\beta = .410(p < .001)$ 으로 일만족도를 높이는 가장 주요한 예측변인으로 밝혀졌다. 그러나 사업장 규모의 직접적 영향력은  $\beta = .097(p < .01)$ 로 일만족도를 높이는 네 번째 예측변인으로 밝혀졌다. 앞의 변인들과 달리 일만족을 저해하는 변인인 일가정 대립의 영향력은  $\beta = -.229(p < .001)$ 로 일만족도에 영향을 미치는 두 번째 중요한 예측변인으로 밝혀져, 일만족도를 낮추는 주요한 저해변인임을 확인시켜 주었다.

[표 4] 전일제 취업모의 직접효과, 간접효과, 총효과

경로		직접효과	간접효과	총효과
개인가족 특성 요인	건강상태 → 일만족도	.168***	.020*	.187
	남편 일지지 → 일만족도	.086*	.016	.102
	미취학자녀 → 일만족도	.058	-.015	.043
근로 특성 요인	본인소득 → 일만족도	.410***	-.008	.402
	사업장 규모 → 일만족도	.097**	.000	.097
일과 가정 갈등 요인	가정일 대립 → 일만족도	.000	-.166**	-.166
	일가정 대립 → 일만족도	-.229***	.000	-.229

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

본 연구에서 외생변인들이 가정일 대립과 일가정 대립에 영향을 미칠 것으로 구조화하였는데, 건강상태만이  $\beta = .020(p < .05)$ 으로 유의미한 간접효과를 가져 가정일 대립과 일가정 대립을 매개로 일만족도에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이같

이 건강상태만이 유일하게 간접적으로 일만족도에 영향을 미친다는 연구결과는 개인 가족 특성과 근로 특성 요인이 일만족도에 간접적으로 영향을 미친다고 가정했던 것과는 상당히 다른 결과이다. 반면에 일가정 대립을 매개로 일만족도에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 구조화된 가정일 대립은 간접효과가  $\beta = -.166(p < .01)$ 로 상당히 커서, 가정일 대립이 직접적으로 일만족에 영향을 미치지 않았지만 일가정 대립을 높혀 간접적으로 일만족도를 낮추는 주요 저해변인임을 지지해주었다.

총효과를 보면, 직접효과만 있는 본인소득은  $\beta = .402$ 로 가장 주요한 예측변인이었고, 일가정 대립도  $\beta = -.229$ 로 두 번째 주요한 예측변인이었다. 건강상태는 간접효과가 있어  $\beta = .187$ 로 커졌지만 순위에는 변함이 없어 세 번째 예측변인이었다. 간접효과만 가진 가정일 대립은  $\beta = -.166$ 로 네 번째 예측변인으로 밝혀졌다. 간접효과로 인해 남편 일지지의 총효과가  $\beta = .102$ 로 사업장 규모보다 약간 커져 다섯 번째 예측변인이 되었고, 사업장 규모는  $\beta = .097$ 로 순위가 밀려 여섯 번째 예측변인으로 밝혀졌으나, 미취학 자녀는  $\beta = .043$ 으로 거의 영향을 미치지 않은 것으로 밝혀졌다.

#### 4) 시간제 취업모의 경로계수 분석

[표 5]에서 시간제 취업모의 직접효과를 보면, 개인가족 특성 요인 중 건강상태는 전일제 취업모와 달리 유의미하지 않았고, 미취학자녀의 직접효과는 전일제와 마찬가지로 유의미하지 않았다. 그러나 남편의 일지지는 전일제와 마찬가지로 유의미한데,  $\beta = .167(p < .05)$ 로 커서 시간제 취업모의 일만족도를 높이는 세 번째 예측 변인으로 나타났다. 근로 특성 변인은 전일제와 마찬가지로 모든 변인이 유의미한 것으로 나타났다. 본인소득의 영향력은  $\beta = .270(p < .001)$ 으로 전일제 보다 작기는 하나 일만족도에 영향을 미치는 가장 주요한 예측변인으로 나타났다. 반면에 사업장 규모의 영향력은  $\beta = .166(p < .05)$ 로 전일제 보다 크기는 하나 전일제와 마찬가지로 일만족도를 높이는 네 번째 예측변인으로 밝혀졌다. 일가정 대립의 직접적인 영향력은 전일제 보다 작은  $\beta = -.185(p < .05)$ 이나 전일제와 마찬가지로 일만족도를 낮추는 두 번째 예측변인으로 밝혀졌다.

시간제 취업모 집단에서는 간접효과가 있는 변인들이 전일제 보다 많은 것으로 나타났다. 개인가족 특성 변인들 중 건강상태와 남편의 일지지의 간접효과는 없는 것으로 나타났다. 반면에 미취학자녀의 간접효과는  $\beta = -.032(p < .05)$ 로 작지만 유의미하여, 전일제와 달리 미취학자녀가 있는 시간제 취업모일수록 가정일 대립과 일가정 대립이 높아져 일만족도에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 근로 특성 변인들 중 본인소득의 간접효과는 전일제와 달리  $\beta = -.026(p < .05)$ 로 유의미한데, 흥미롭게도 본인소득이 높은 시간제 취업모일수록 가정일 대립과 일가정 대립이 높아져 일만족도가 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 시간제 취업모의 경우 개인가족 특성 또는 근로 특성들이 전일제 보다 가정일 대립과 일가정 대립을 매개로 일만족도에 영향을 미친다는 것을 보여준 것이다. 또한 가정일 대립의 간접적인 영향력은  $\beta = -.151(p < .05)$ 로 전일제와 비슷하게 커서, 시간제 취업모의 경우에도 일가정 대립을 높여 간접적으로 일만족도를 낮추는 저해변인으로 확인되었다.

[표 5] 시간제 취업모의 직접효과, 간접효과, 총효과

경로		직접효과	간접효과	총효과
개인가족 특성 요인	건강상태 → 일만족도	.045	-.011	.033
	남편 일지지 → 일만족도	.167*	.019	.186
	미취학자녀 → 일만족도	.133	-.032*	.101
근로 특성 요인	본인소득 → 일만족도	.270***	-.026*	.244
	사업장 규모 → 일만족도	.166*	.000	.166
일과 가정 갈등 요인	가정일 대립 → 일만족도	.000	-.151*	-.151
	일가정 대립 → 일만족도	-.185*	.000	-.185

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

시간제 취업모 집단의 총효과는 대체로 전일제 집단 보다 낮으며, 변인들 간의 총효과 차이는 크지 않은 것으로 나타났다. 본인소득 외 다른 변인들의 예측 순위는 전일제와 다른 것으로 밝혀졌는데, 본인소득의 총효과는  $\beta = .244$ 로 전일제 보다 훨씬 작지만 가장 주요한 예측변인이었고, 간접효과가 유의미하지 않지만 남편 일지지의 총효과가  $\beta = .186$ 으로 커져 두 번째 예측변인이 되었고 간접효과가 없는 것으로 구조화된 일가정

대립은  $\beta = -.185$ 로 세 번째 예측변인으로 밀렸다. 사업장 규모는  $\beta = .166$ 로 네 번째 예측변인이었다. 간접효과만 가진 가정일 대립은  $\beta = -.151$ 로 다섯 번째 예측변인으로 밝혀졌다. 그러나 간접효과가 직접효과와 반대 방향으로 영향을 미쳐 미취학자녀의 총효과는  $\beta = .101$ 로 줄어들어 여섯 번째 변인으로 밝혀졌으나 건강상태는  $\beta = .033$ 으로 거의 영향을 미치지 않은 것으로 밝혀졌다.

상기의 총효과를 비교분석해보면, 두 집단 모두에게 본인소득이 가장 주요한 예측변인으로 밝혀졌으나 영향력에는 상당히 큰 차이를 보였다. 또한 일과 가정 갈등 요인은 두 집단 모두에게 중요시되는 것으로 밝혀졌다. 전일제의 경우 일과 가정 갈등이 시간제보다 더 중요한 요인으로 작용함을 확인할 수 있었는데, 두 집단 모두 일가정 대립이 가정일 대립 보다 일만족도에 더 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 영향을 주는 개인 가족 특성 변인은 집단 간 차이를 보였다. 전일제 취업모에게는 건강이 세 번째, 남편의 일지지가 다섯 번째 예측변인이었으나, 미취학자녀는 영향을 미치지 않는 변인이었다. 반면에 시간제 취업모의 경우 남편의 일지지가 두 번째로 중요한 예측변인이나 건강은 전혀 영향을 미치지 않았고 간접효과를 가진 미취학자녀는 약간 영향을 미치는 정도였다. 근로 특성 중 사업장 규모는 전일제에게 여섯 번째, 시간제에게는 네 번째 예측변인으로 전일제보다 시간제 취업모에게 훨씬 더 주요한 예측변인이었다.

## 5. 결론

본 연구결과에 의하면, 시간제 취업모의 일만족도는 선행결과(Shockey & Mueller, 1994)와 마찬가지로 전일제 취업모 보다 유의미하게 낮은 것을 확인할 수 있었다. 이러한 연구결과는 시간제 취업모들의 이직할 확률이 전일제 보다 높을 수 있음을 시사하는 것인데, 실제 「여성가족패널」 2차년도 조사<sup>4)</sup>에서 시간제 취업모의 이직율(35.7%)이 전일제

<sup>4)</sup> 응답자는 649명으로 2007년도 최종 분석대상이었던 754명 중 13.9%(105명)가 2008년 2차년도에서는 추적되지 않았다.

취업모(24.2%)보다 높은 것으로 나타났다. 더욱이 이직시 두 집단 모두 노동시장에서 이탈해 경력단절이 이루어지는 확률이 상당히 높은 것으로 나타났는데, 특히 시간제 취업모가 노동시장에서 이탈하는 비율(63.6%)이 전일제 비율(45.8%) 보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자녀를 둔 근로여성들의 경력단절을 예방하기 위해서는 전일제 취업모의 일만족도를 향상시키기 위한 전략 모색 만큼이나 시간제 취업모의 일만족도<sup>5)</sup>를 향상시키기 위한 전략 모색이 중요시되어야 함을 지적해주는 것이다.

일만족도 뿐 아니라 일과 가정 갈등, 개인가족 특성, 근로 특성에서도 집단 간 차이를 발견할 수 있었다. 일만족도의 저해요인으로 여겨지는 일과 가정 갈등 변인인 가정 대립과 가정일 대립은 선행연구결과들(Grzywacz & Marks, 2000; Higgins et al., 2000)에서 보여주었듯이 시간제 취업모의 경우 전일제 보다 심하지 않은 것으로 확인되었다. 반면에 시간제 취업모의 남편의 일지지는 전일제 보다 낮은 것으로 나타났으며, 근로동기를 부여하는 본인소득과 사업장 규모도 상당히 작은 것으로 확인되었다. 이 영향 변인들에서 집단 간 유의미한 차이를 보였지만, 단일모집단 분석과 복수모집단 동시분석을 통해 본 연구의 경로구조가 근무형태가 다른 두 집단에게 동일하게 적용할 수 있음을 교차적으로 검증해주었다. 그러나 경로계수 비교시 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나 전일제와 시간제 취업모의 일만족도를 예측하는 변인에 차이가 있음이 확인되었다. 이러한 연구결과는 두 집단 모두에게 동일한 경로모형이 적용되나, 일만족도를 향상시키기 위한 개입초점은 근무형태에 따라 달라지는 것이 효과적임을 시사해주는 것이다.

이를 뒷받침하듯, 일만족도에 영향을 미치는 개인가족 특성 변인들의 영향력이 집단 간 차이를 보였다. 건강상태는 시간제 취업모의 경우 일만족도에 영향을 미치지 않은 반면에 전일제에게는 직접적으로 영향을 미치는 세 번째 주요 변인으로 밝혀졌다. 이는 건강상태의 직무수행 제약 정도가 근로시간에 따라 달라져, 일에 대한 만족도를 감소시키는 정도가 근무형태에 따라 달라질 수밖에 없기 때문이다. 건강상태는 가정일 대립에도 영향을 미치는 것으로 구조화되었는데, 전일제의 경우에만 건강상태가 가정일 대립에 영향을 미쳐, 일만족도에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이같이 건강상태가 일만족도에 직접적, 간접적으로 영향을 미친다는 연구결과는 전일제의

<sup>5)</sup> 이직 집단의 일만족도가 이직하지 않은 집단의 일만족도 보다 유의미하게 낮은 것으로 나타났다.

경우 일만족도를 향상시키기 위해 건강상태를 향상시키는 전략이 매우 중요시되어야 함을 확실히 지적해주는 것이다.

남편의 일지지는 두 집단 모두의 일만족도에 영향을 미치나 특히 시간제 취업모의 일만족도에 전일제 보다 훨씬 더 영향을 미치는 변인으로 밝혀졌다. 이러한 결과가 나온 것은 아내가 시간제로 일할 경우 일의 어려움이 전일제 보다 크지 않을 것으로 남편들이 인식하는 경향이 있기 때문으로 사료된다. 본 연구결과에 의하면, 두 집단 모두 일만족도 향상을 위해 남편의 일지지를 향상시키는 전략이 필요하나, 일과 가정생활에 대한 남편의 정서적 지지를 이끌어내는 전략이 시간제의 경우 전일제 보다 더 중요시된다. 남편의 일지지는 가정일 대립에도 영향을 미치는 것으로 구조화되었는데, 두 집단 모두 일만족도에 간접적으로 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 연구결과는 예상과 달리 일만족도를 간접적으로 저하시킬 만큼 일과 가정의 역할 갈등을 야기시키지 않음을 보여주는 것이다.

미취학자녀는 예상했던 것과 달리 두 집단 모두의 일만족도에 영향을 미치지 않는 변인으로 밝혀졌으나, 시간제의 경우에는 가정일 대립에 영향을 미쳐 일만족도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 두 집단 모두 미취학자녀를 키우는 것이 가정일 대립을 가져왔으나 시간제의 경우에만 일만족도에 간접적인 영향을 미친다는 연구결과는 미취학자녀로 인한 가정일 대립을 상쇄시키는 것으로 추측되는 남편의 일지지가 시간제의 경우 전일제보다 작기 때문으로 해석된다. 따라서 시간제의 일만족도를 향상시키기 위해서는 자녀양육에 대한 직접적인 지원도 중요할 수 있지만 남편의 일에 대한 지지를 향상시키는 전략이 더 중요할 수 있을 것으로 보인다.

근로 특성 변인들은 집단 간 차이가 개인가족 특성 요인 보다 크지 않은 것으로 확인되었다. 본인소득은 두 집단 모두에게 가장 크게 영향을 주는 예측변인으로 나타났는데, 이는 근무형태와 무관하게 일에 대한 보상인 소득과 일만족도와의 정적인 관계가 있음을 보여주는 것이다. 전일제 취업모의 경우 본인소득이 시간제 보다 일만족도에 훨씬 더 영향을 미치는 것으로 밝혀졌는데, 이는 근로시간이 길수록 근로에 대한 보상 수준에 더 민감하게 반응하기 때문으로 해석될 수 있다. 이 결과는 일만족도를 향상시키기 위한 임금 향상 노력이 시간제보다 전일제의 경우 더 효과적일 수 있음을 시사해주는 것이다. 또한 본인소득은 가정일 대립에 영향을 미치는 것으로 구조화되었는데, 시



간제의 경우에만 본인소득이 가정일 대립을 높혀, 일만족도를 간접적으로 낮추는 것으로 밝혀졌다. 이같이 시간제 취업모의 소득이 높아질수록 가정이 일과의 대립을 가져온다는 것은 소득이 높아지면 자연스럽게 시간제 취업모들이 직장의 일에 무게를 두게 되어 이전과는 달리 가정생활이 일에 지장을 준다고 인식하게 되기 때문으로 해석된다.

이와 더불어 사업장 규모도 두 집단 모두에게 영향을 주는 예측변인으로 나타났는데, 이는 사업장 규모가 클수록 다양한 복리후생제도가 도입될 확률이 높다는 연구결과(조상미·박은주, 2011)에서 보여주었듯이 복리후생이 강화되어 일만족도가 높아질 확률이 높아지기 때문으로 보인다. 특히 시간제 취업모의 일만족도에 전일제 보다 훨씬 더 영향을 미치는 변인으로 밝혀진 연구결과는 시간제 경우 영세사업장의 복리후생을 증가시키는 노력이 전일제 보다도 더 필요함을 시사해주는 것이다.

일과 가정생활 갈등의 영향력도 집단 간 차이를 보이는 것으로 밝혀졌다. 본 연구에서는 가정일 대립과 일가정 대립의 일만족도에 대한 영향을 보기 위해 일과 가정생활 갈등을 구분하여 분석하였는데, 일가정 대립과 가정일 대립이 독립적으로 일만족도에 영향을 미친다고 밝힌 본 연구결과는 일가정 대립과 가정일 대립으로 구분해서 연구해야 한다는 Kossek와 Ozeki(1998)의 주장을 지지해주었다. 또한 두 집단 모두 일가정 대립이 일만족도에 유의미한 영향을 미친다는 연구결과는 직장의 일이 가정 영역에서 역할 수행에 부정적인 영향을 주게 되어 기혼 취업여성의 일만족도를 낮춘다는 선행연구(Martin et al., 2002)를 지지해주었다. 이는 근로시간과 무관하게, 일이 가정 영역의 역할 갈등을 일으키면 자신의 역할로부터 오는 만족감이 낮아져, 궁극적으로 일에 대한 만족감이 낮아지는 경향을 보이기 때문으로 보인다. 두 집단의 일만족도에 미치는 일가정 대립의 영향력이 크게 다르지 않다는 본 연구결과는 일가정 대립이 전일제 보다 유의미하게 적은 시간제 취업모의 경우에도 일가정 대립을 감소시키는 전략이 전일제 만큼 중요시되어야 함을 지적해주는 것이다.

기본모형에서 일만족도에 직접적으로 영향을 미치지 않아 간접적으로만 영향을 미치는 것으로 구조화된 가정일 대립은 일가정 대립을 매개로 두 집단 모두의 일만족도에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가정일 대립의 영향력이 일가정 대립보다 적은 것으로 나타난 본 연구결과는 일가정 대립이 가정일 대립보다 일만족에 더 부정적인 영향을 미친다는 선행연구결과(Kossek & Ozeki, 1998)를 지지해주는 것이다.

시간제 취업모의 경우 가정일 대립이 전일제 보다 유의미하게 적음에도, 두 집단의 일반족도에 미치는 가정일 대립의 영향력이 비슷하다는 본 연구결과는 시간제 취업모의 경우 일가정 대립과 마찬가지로 가정일 대립을 감소시키는 전략이 전일제 만큼 중요시 되어야 함을 지적해주는 것이다.

본 연구는 전일제 취업모와 시간제 취업모의 일반족도에 대한 연구가 부족한 상황에서 전일제와 시간제 취업모 일반족도에 영향을 미치는 변인들의 인과과정을 분석하여 근무형태에 적합한 일반족도 향상 전략에 대한 함의를 제시해준다는 점에서 의미가 클 수 있다. 그럼에도 기존 자료를 사용하여 분석한 것이기 때문에 일반족도에 영향을 주는 다양한 변수들을 충분히 포함시킬 수 없다는 것이 본 연구의 한계점으로 보인다. 향후 연구에서는 전일제 취업모에 비해 모형의 설명력이 낮은 시간제 취업모의 경우 좀 더 적합한 변인들을 포함한 연구모형을 개발할 필요가 있다. 또한 일반족도를 제대로 분석하기 위해서는 사용된 일가정 대립, 가정일 대립, 성역할 태도, 남편의 일지지 척도 보다 좀 더 좋은 척도를 사용할 필요가 있다.

## ■ 참고문헌 □

- 김용희, 제미경 (1987). 취업여성의 직업만족도 연구. 한국가정관리학회지. 5(2), 11-27.
- 김유선 (2012). 2011년 비정규직 규모와 실태: 통계청, '경제활동인구조사 부가조사'(2012.3) 결과. 노동사회. 165호, 46-85.
- 김주현 · 문영주 (2010). 맞벌이 여성의 성역할 태도가 결혼생활 만족과 일 만족에 미치는 영향: 일-가정 갈등과 일-가정 강화의 매개효과를 중심으로. 한국가족자원경영학회지. 14(2), 109-126.
- 김혜연 · 김순미 · 윤숙현 · 김성희 (1999). 취업여성 노동력의 효율적 활용을 위한 기초연구: 성별에 따른 취업실태, 성차별에 대한 인식 및 직업만족에 의한 성차별적 작업조건분석. 대한가정학회지. 37(12), 125-140.
- 류입량 (2009). 기혼 취업 여성의 일-가족 전이(work-to-family spillover)에 대한 연령계층별 차이 연구. 페미니즘연구. 9(2), 119-156.
- 민무숙 · 오은진 · 이시균 (2010). 경력단절 여성 재취업지원 서비스 발전방안. 서울: 한국여성정책연구원.
- 문경실 (1994). 남편의 직업만족도와 결혼만족도가 아내의 결혼만족도에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 방하남 (2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구. 노동경제논집. 23(특별호), 133-154.
- 배병렬 (2009). LISREL 구조방정식모델: 이해와 활용. 서울: 청람.
- 성정현 (1999). 이혼여성의 적응에 관한 연구: 성역할태도를 중심으로. 한국가족복지학. 4, 93-116.
- 송다영 · 장수정 · 김은지 (2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인분석: 직장내 지원과 가족 지원의 영향력을 중심으로. 사회복지정책. 37(3), 27-52.
- 이병희 · 정재호 (2005). 노동이동과 인력개발 연구. 서울: 한국노동연구원.
- 이윤석 (2010). 취업한 기혼 남녀의 일과 가족 전이: 부정적 전이와 긍정적 전이의 통합적 접근. 한국인구학. 33(2), 1-31.
- 임중경 · 고선강 (2010). 직장 내 가족친화제도가 취업모의 직업만족도에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회지. 14(1), 97-118.
- 정영금 (2006). 기혼 취업여성의 일-가족 균형감과 지원용이도/요구도에 관한 연구. 한국가정관리학회지. 24(2), 107-118.
- 조상미 · 박은주 (2011). 기업복지제도의 결정요인 분석: 사업체 패널자료를 중심으로. 한국사회복지행정학. 13(3), 201-230.
- 조희금 (1999). 취업기혼여성의 일-가정갈등과 직업 및 생활만족도: 생산직과 사무직 기혼여성을 중심으로. 대한가정학회지. 37(2), 145-158.

- 최성일 · 유계숙 (2007). 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증. *한국가족관계학회지*, 12(2), 1-26.
- 최수찬 · 우종민 · 윤영미 · 김상아 · 박웅섭 (2006). 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구: 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의. *한국가족복지학*, 17, 143-171.
- 홍성희 (2000). 기혼취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향요인: 자영업자와 봉급생활자의 비교를 중심으로. *대한가정학회지*, 38(10), 143-156.

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Andrisani, P. J. (1978). Job satisfaction among working women. *Signs*, 3(3), 588-607.
- Bagozzi, R. P., & Dholakia, U. M. (2002). International social action in virtual communities. *Journal of Interactive Marketing*, 16(2), 2-21.
- Bures, A. L., Henderson, D., Mayfield, J., Mayfield, M., & Worley, J. (1996). The effects of spousal support and gender on workers' stress and job satisfaction: A cross national investigation of dual career couples. *Journal of Applied Business Research*, 12(1), 52-58.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11, 55-70.
- Eberhardt, B. J. & Shani, A. B. (1984). The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27, 893-900.
- Eckes, T. & Trautner, H. M. (2000). Developmental social psychology of gender: An integrative framework. pp.3-32 in T. Eckes and H. M. Trautner (eds.), *The developmental social psychology of gender*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Greenhaus, J. N. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenland, S., & O'Rourke, K. (2008). Meta-analysis. pp. 652-682 in K. Rothman, & S. Greenland (eds.), *Modern epidemiology*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the

- next millennium. *Journal of Management*. 26(3). 463-488.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5(1), 111-126.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K. L. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*. 39(1), 17-32.
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied? *The Sociological Quarterly*. 30(3), 385-399.
- Iverson, R. D. & Currihan, D. B. (2003). Union participation, job satisfaction, and employee turnover: An event-history analysis of the exit-voice hypothesis. *Industrial Relations*. 42, 101-105.
- Kempainen, U., Tossavainen, K., Vartiainen, E., Jokela, V., Puska, P., Pantelejev, V., & Uhanov, M. (2008). Environmental factors as predictors of alcohol use among ninth-grade adolescents in pitkäranta (Russian Karelia) and in eastern finland. *Scandinavian Journal of Public Health*. 36, 769-777.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior- human resources research. *Journal of Applied Psychology*. 83(2), 139-149.
- Locke, E. A. (1976). The nature of causes of job satisfaction. pp.1297-1350 in M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Logan, N., O'Reilly, C. A., III, & Roberts, K. H. (1973). Job satisfaction among part-time and full-time employees. *Journal of Vocational Behavior*. 3, 33-41.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*. 45(2), 399-409.
- Miller, H. E., & Terborg, J. T. (1979). Job attitudes of part-time and full-time employees. *Journal of Applied Psychology*. 64, 380-386.
- Mobley, W. H., Horner, O. S., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63(4), 408-414.
- O'Farrell, B., & Harlan, S. L. (1982). Craftworkers and clerks: The effects of male co-worker hostility on women's satisfaction with non-traditional jobs. *Social Problems*. 29(3), 252-265.
- Quinn, R., Staines, G., & McCullough, B. C. (1974). *Job satisfaction: Is there a trend?*

Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.

- Shockey, M. L., & Mueller, C. W. (1994). At-entry differences in part-time and full-time employees. *Journal of Business and Psychology*, *8*(3), 355-364.
- Siegel, J. P., & Bowen, D. (1971). Satisfaction and performance: Causal relationships and moderating effects. *Journal of Vocational Behavior*, *1*(3), 263-269.
- Teel, K. (1983). Estimating employee replacement costs. *Personnel Journal*, *62*(12), 956-960.
- Thorsteinson, T. J. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A Meta-Analytic Review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*, 151-177.
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, *January/February*, 75-87.

# Influential Factors for Job Satisfaction: A Comparison of Part-Time and Full-Time Female Employees with Children

Chung, Youngsoon\* · Auh, Erica Yoonkyung\*\* · Im, Yujin\*\*\*

The purpose of this study is to examine pathways of factors that influence job satisfaction for full-time and part-time married female employees with children of 18 or under and to compare path coefficients for two groups. Simultaneously analyzing multiple populations, we found that the path model was appropriate for both groups with significant differences in path coefficients. Income, workplace size, husband's support for wife's work, and work-to-family conflict had direct effects on job satisfaction for both groups whereas health had a direct effect only among full-time workers. Family-to-work conflict had an indirect effect for both types of workers, while health had an indirect effect among full-time employees only, and income and having children under school age among part-time employees only. The results indicate that differentiated approaches to increase job satisfaction for full- and part-time employees are needed.

**Key Words:** Job satisfaction, Work-family conflict, Married female employees, Full-time and part-time employees

◆ 2012.08.16. 접수 / 2012.09.10. 1차 수정 / 2012.09.20. 게재 확정

\* Professor, Graduate School of Social Welfare, Ewha Womans University(yschung@ewha.ac.kr)

\*\* Assistant Professor, Graduate School of Social Welfare, Ewha Womans University(eauh@ewha.ac.kr)

\*\*\* Ph. D. Student, Graduate School of Social Welfare, Ewha Womans University(1009bluci@naver.com)